

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS  
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO (SG-SST) EN CONFIAR COOPERATIVA FINANCIERA PARA EL  
SEGUNDO SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.

PAULA ANDREA BUSTAMANTE

OLGA VIRGINIA DÍAZ

ÁLVARO ESTEBAN JARAMILLO

ANA MARÍA LÓPEZ

LUZ HELENA MONTOYA

GRUPO: 101007\_67

TUTOR: CARLOS ARENAS ORTIZ

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS

NOVIEMBRE DE 2019

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>III</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>V</b>
OBJETIVO GENERAL.....	V
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	V
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	2
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	4
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL</b> .....	<b>6</b>
2.1. MARCO TEÓRICO: REVISIÓN DE LAS TEORÍAS Y AUTORES .....	6
2.2. MARCO LEGAL.....	7
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</b> .....	<b>13</b>
3.1. ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN INICIAL AL SG-SST EN LA EMPRESA.....	13
3.2. IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST .....	14
3.3. DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL NUEVO SG-SST- RESOLUCIÓN 0312 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019.....	16
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b> .....	<b>19</b>
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIONES DEL SG-SST .....	19
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA</b> .....	<b>21</b>
5.1. PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA ACCIONES DE MEJORA.....	21
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>25</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>31</b>

## Introducción

La gerencia del talento humano consiste no sólo en atraer y retener personal calificado, es en conjunto; una serie de procesos cuya finalidad es la obtención de mejores resultados que beneficien no sólo a las empresas, sino también a sus colaboradores en todo ámbito.

Implica la aplicación de herramientas idóneas que faciliten la mejora continua, es decir; requiere la comprensión de los sistemas estructurados que facilitan la correcta toma de decisiones y que están basados en métodos lógicos. Eso es precisamente en lo que consiste el SST, el cual ha ido evolucionando y basado en principios básicos que gobiernan incluso la vida cotidiana, como la prevención o la reducción de riesgos; permite auditar la aplicación de los ítems legales en todo tipo de empresas. En nuestro caso, la Cooperativa Confiar.

Esta Cooperativa con 51 oficinas en todo el territorio colombiano, cuya población contratada es femenina en su mayoría, con madres cabeza de familia y jóvenes en edad productiva, ha hecho grandes esfuerzos no sólo para dar cumplimiento a los requisitos mínimos legales, sino también para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. Esto se ha visto reflejado durante el proceso de transición del SST al SG-SST y en la valoración obtenida en la matriz de riesgos. Es por eso que, en nuestro caso, aunque no fue necesaria una investigación, se presenta por medio de este trabajo una propuesta integral estratégica de mejora que parte del análisis de los resultados previamente descritos.

El interés académico y profesional es, a partir de la adquisición de los conocimientos adquiridos, la profundización y aplicación de estos; lo cual se traduce en la resolución del problema identificado por medio de la implementación de estrategias específicas. Pese a la limitación encontrada, que fue la dificultad inicial para obtener información detallada, se logró superar el obstáculo para finalmente, mediante un método cualitativo, llevar a cabo la labor que se resume en: Objetivo general y específicos, el problema y sus antecedentes, la justificación, el marco teórico y legal, la Metodología, los resultados y el plan de mejora.

## **Objetivos**

### **Objetivo General:**

Desarrollar una propuesta integral estratégica de mejora para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en la Cooperativa Confiar a nivel nacional, para el segundo semestre del 2019 y principios de 2020.

### **Objetivos específicos:**

- Evaluar al área de Talento Humano de la Cooperativa, acerca de la implementación y el estado del SG-SST, por medio de auditoria y de acuerdo con los decretos legales.
- Sugerir un plan de mejora que vincule las políticas de la Cooperativa, en pro del control de los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo; a partir del análisis y evaluación de la implementación del SG-SST.
- Describir las estrategias que se deben realizar en Confiar para alcanzar el 100% de cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST.
- Proponer mediante un diagrama de Gant las acciones, áreas, responsables, recursos y tiempo a seguir para el cumplimiento del SG-SST

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema:**

Según los resultados obtenidos por medio de la Matriz de estándares mínimos SG-SST, la Cooperativa Confiar no ha logrado cumplir con el cien por ciento del plan de SG-SST que exige la ley. No cuentan con un programa de Capacitación y prevención definido, ni con un proceso de inducción y reinducción en SG-SST estructurado.

Por otro lado, en cuanto a la investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral, la gestión en salud es precaria y no lleva a cabo la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora en dicho ámbito.

Por lo anterior, la Cooperativa Confiar, aunque obtuvo una valoración aceptable de 89,5 según la matriz; debe procurar las mejoras pertinentes según los ítems que no cumple a cabalidad, implementando cada uno de los requisitos exigidos en decreto 0312 de 2019.

Pregunta de investigación: ¿Cuáles son las estrategias que se deben implementar para desarrollar de manera integral el plan de mejora en la Cooperativa Confiar y alcanzar el 100% de estándares mínimos del SG-SST?

## **1.2. Antecedentes del problema:**

La OIT en 2001 publicó las directrices que se convirtieron en el modelo utilizado por Colombia para establecer los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Siendo implementado en el 2014 el Instrumento Andino de seguridad y salud. Como parte de la Comunidad Andina, el país es consciente de la necesidad de la norma y a través de la dirección de riesgos laborales, es decir, por medio del Ministerio de trabajo; realizó una consulta pública con expertos académicos, empleadores, trabajadores, administradoras de riesgos, concertando el decreto 1443 del 2014. De ahí en adelante, se han dado múltiples cambios y ajustes legales y probablemente debido a ellos, las empresas se han enfrentado a un gran reto ya que, al ser parámetros establecidos legalmente, son de estricto cumplimiento. Quizá por desconocimiento o evitando incurrir en gastos, en el pasado no se tenían en cuenta las implicaciones de la ausencia de prevención e ignoraban los efectos negativos no sólo en las comunidades, en las regiones, en el medio ambiente, sino también en las propias empresas. Enfrentándose a posibles demandas que significaban aún más en términos económicos, no cumplían con lo básico y por supuesto Confiar no fue la excepción.

Desde el sistema anterior, es decir; desde el SST, la Cooperativa ha procurado la implementación de los parámetros legales, sin embargo; dicha puesta en marcha de las medidas correctivas y de prevención han sido limitadas debido a que eran basadas en la comprensión que tenía hasta ese entonces respecto al tema.

Aunque conociendo la naturaleza del SST, es decir la importancia de la gestión de los riesgos en busca de la prevención de lesiones y enfermedades para la protección y promoción de la salud; sólo hasta el momento en que surge el nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en

el trabajo (SG-SST) la Cooperativa identifica lo apremiante de la implementación exhaustiva de estándares mínimos para el alcance de las metas en ese sentido.

Cuando se empezó a hablar del SG de SST en CONFIAR se generó una confusión con los riesgos inherentes al negocio (Riesgos operativos y financieros).

Dentro de la Gestión de los Riesgos Corporativos CONFIAR se tenían implementados los siguientes sistemas para su administración:

- Sistema de Administración de Riesgo Operativo SARO
- Sistema de Administración de Riesgo Crediticio SARC
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismos SARLAFT
- Sistema de Atención al Consumidor Financiero SAC
- Sistema de Administración de Riesgo de Mercado SARM
- Sistema de Administración de Riesgo de Liquidez SARL

La ARL inicio entonces una campaña de difusión y sensibilización para que los colaboradores cambiaran su óptica del sistema de riesgo.

La Cooperativa Confiar, fundada en 1972, ha tenido que asumir la tarea de dar cumplimiento total de los estándares mínimos y esforzándose por dar solución a cada uno de los ítems, ha obtenido resultados positivos que requieren ajustes y la conservación de los índices positivos alcanzados hasta el momento.



### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa:**

Mediante auditoría, se examinan los ítems para confirmar si se ajustan o no a lo fijado por la ley en pro del cumplimiento de los criterios mínimos, lográndose determinar que los siguientes según los resultados obtenidos en la matriz de estándares mínimos SG-SST, obtuvieron una calificación 0.

1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP

1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención P y P

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado

3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral

7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Se reconoce la implementación de una herramienta virtual para brindar inducciones y reinducciones del SG-SST a todos sus colaboradores lo cual, aunque significativo, no satisface plenamente el cumplimiento del ítem referente, al no contar aún con un programa de Capacitación y prevención definido, tampoco con un proceso de inducción y reinducción en SG-SST estructurado.

En esta evaluación inicial también se identificó que no se estaban investigando los incidentes, accidentes y enfermedades laborales y que se debía implementar con el nuevo sistema.

Es decir, en cuanto a la investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral, la gestión en salud es precaria y aún no lleva a cabo la ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora concretas.

Por todo lo anterior, conscientes de la necesidad del desarrollo del proceso lógico basado en la mejora continua y a partir de la evaluación del sistema actual, no cesa en su esfuerzo por el cumplimiento del cien por ciento del SG SST a través de mecanismos de verificación. La valoración aceptable de los estándares mínimos les ha incentivado, más allá del cumplimiento de un requisito legal, a mejoras puntuales que están ahora plenamente identificadas y son prioritarias. Es por eso que se plantea el plan de mejora basado en los hallazgos obtenidos.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

### **2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.**

Confiar Cooperativa financiera, concebida inicialmente como un fondo de ahorro para Navidad, se transformó en una Cooperativa de Ahorro y crédito; recibiendo por parte de la superintendencia Nacional de Cooperativas personería jurídica en el mismo año. Pasando a un modelo más abierto, con los años crece y pasa a la vigilancia de la superintendencia Bancaria, hoy; superintendencia Financiera, lo que la lleva a convertirse en establecimiento de crédito. Es una de las cinco cooperativas que conforman el sector cooperativo ahorro y crédito de Colombia y, por ende, debe cumplir con los parámetros establecidos por la ley respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

El SST, actualmente denominado Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, es el resultado de la evolución de un sistema que desde la concertación del decreto 1443 de 2014 ha ido asumiendo y superando los cambios socio económicos y tecnológicos que han influido en el país en cuanto a protección y promoción de la salud.

El mejoramiento de las condiciones en dicho ámbito implica no sólo la conservación del bienestar físico, sino también el social, mental y emocional que se logra por medio de planes de mejora continua y requiere para su implementación la participación activa de todos los miembros de cualquier organización, incluidos por supuesto los colaboradores de cualquier rango. Es un proceso extenso que desde 1945 con la ley general del trabajo, inicia con la concepción de la salud ocupacional como respuesta a los conflictos que se suscitaban y que antes procuraban ser solucionados por medio de convenciones y asociaciones de manera infructuosa.

El gobierno colombiano ha actualizado siguiendo modelos internacionales su legislación, procurando facilitar a las empresas la implementación de la norma. Uno de los cambios significativos fue considerar el número de trabajadores de las empresas para así exigir de manera coherente el cumplimiento de los estándares mínimos, lo que permite en la actualidad a pequeños empresarios mejorar las condiciones de los colaboradores sin sufrir detrimento económico.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Cooperativa confiar que hoy en día cuenta con 702 colaboradores directos e indirectos 13, debe cumplir con el cien por ciento de los ítems establecidos por ley, requerimiento que procura a cabalidad, comprendiendo cada vez más la importancia y repercusiones de su cumplimiento.

No en vano al respecto la OIT (2015), menciona “Los costos económicos a nivel empresarial, nacional y global relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo son colosales” (Citado en Gómez, 2009, p. 106).

## **2.2. Marco Legal:**

Se considera necesario mencionar los decretos y resoluciones que hacen referencia al tema y aplican para el caso concreto:

**Decreto 1443 del 31 de julio de 2014.** (Implementación del SG-SST) En este en el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, hace referencia a los objetivos generales del SGR, directamente a PYP (promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales) buscando evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**Artículo 1.** Objeto y Campo de Aplicación. El objeto de esta es definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST, de obligatorio cumplimiento para los

empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015** por este se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

En el capítulo 6 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

**Artículo 2.2.4.6.1.** Objeto y campo de aplicación. Este define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST, hace igual referencia que el Artículo 1 anterior.

**Decreto 171 del 1 de febrero de 2016** (Prorroga del SGSST) Que de conformidad con el artículo 20 del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**Artículo 2.2.4.6.37.** Transición. Plantea a la sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. Haciendo referencia a todas las empresas independiente los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales. Todos los empleadores públicos y privados.

A partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

Evaluación inicial.

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.

Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seguimiento y plan de mejora.

Inspección, vigilancia y control

**Decreto 052 del 12 enero de 2017.** (Transición para la implementación del SG-SST) Que el artículo 10 de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció el cambio del programa de salud ocupacional a Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017.** (Estándares mínimos del SG-SST)  
Define los Estándares Mínimos como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica

**Artículo 2. Objeto.** Esta resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; (estándares, normas verifica y controla las condiciones b capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales

**Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019** (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST)

**Artículo 25 de la Constitución Política.** Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**Artículo 1. Objeto.** Esta tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Ahora, según los resultados de la matriz de riesgo en la Cooperativa, dentro de los Ítem con calificación 0 dentro de la cooperativa CONFIAR están: Programa de capacitación (capacitación, Inducción y Reinducción, las pautas estas establecidas en la Guía Técnica de Implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias

**Paso 5.** Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST La empresa usuaria deberá garantizar la capacitación de los trabajadores en misión en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral establecida; Además deberá capacitar al trabajador en misión sobre las actividades que va a desarrollar y explicarle los riesgos a los que va a estar expuesto junto con las medidas de prevención y control para mitigarlos.

**Pág. 18.** El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo y su cumplimiento, así mismo la inducción y reinducción que incluya entre otros, la identificación, el control y los peligros en su trabajo, y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, frente a los trabajadores en misión, incluyendo los soportes documentales correspondientes.

**Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas** Independiente del reporte que realiza la EST con ocasión de la ocurrencia de ATEL, la empresa usuaria está obligada a reportar a la ARL a la cual se encuentre afiliada, el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral diagnosticada. Lo anterior para efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Según el Artículo 2.2.4.2.4.5 Decreto 1072 de 2015, Para el reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales diagnosticadas y su correspondiente investigación, la EST y la empresa usuaria deberán:

- El trabajador en misión informará a la empresa usuaria sobre la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales y de enfermedades laborales diagnosticadas.
- La Empresa usuaria informará a la EST, los accidentes, incidentes y las enfermedades, diagnosticadas que afecten a trabajadores en misión.
- Las EST diligenciará el reporte del accidente o enfermedad diagnosticada a su respectiva ARL.

**Pág. 18.** Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.



Carvajal y Molano (2012) afirman que “El estudio de la relación salud – trabajo y los efectos para la salud de los trabajadores ha sido un tema de interés para los diferentes actores y en especial para quienes se han dedicado a la prevención de riesgos laborales” (p. 159).

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.**

Confiar se ha tomado muy en serio el nuevo sistema de seguridad y salud en el trabajo, por eso ha realizado la evaluación inicial y ha procurado llevar a cabo el plan de trabajo a partir de los resultados obtenidos en la matriz SG-SST.

La Cooperativa ha conformado el comité COPASST por 12 personas entre representantes de la administración y colaboradores, estos se reúnen mensualmente y diseñan programas de promoción y divulgación de la salud en el trabajo, también inspeccionan periódicamente los puestos de trabajo con el fin de mirar los factores de riesgos y sugerir medidas de protección.

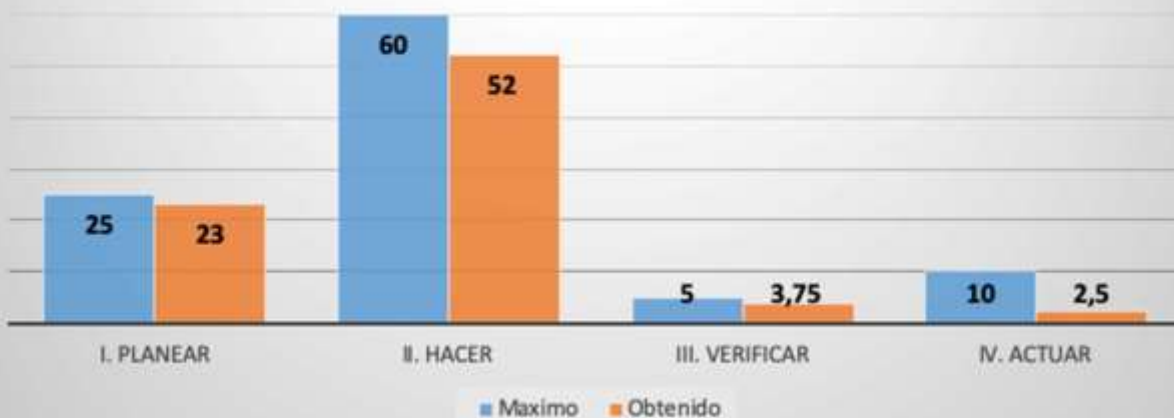
Además, cuenta con el comité de convivencia laboral el cual se encarga de prevenir y solucionar conductas de acoso laboral, vela porque existan condiciones dignas y justas, donde se proteja la intimidad, la honra y la salud mental de los colaboradores. Está compuesto por 8 personas entre colaboradores y representantes de la administración, estos son elegidos por 2 años y se reúnen trimestralmente o de manera extraordinaria cuando hay un evento que lo requiera.

A diciembre 30 de 2018 según Resolución 1111 tenían un avance del 81,25% con una valoración moderada, por eso fue necesario hacer plan de mejoramiento con el fin de llegar al cumplimiento del 100%, meta que aún no se ha alcanzado, pero continúan los esfuerzos.

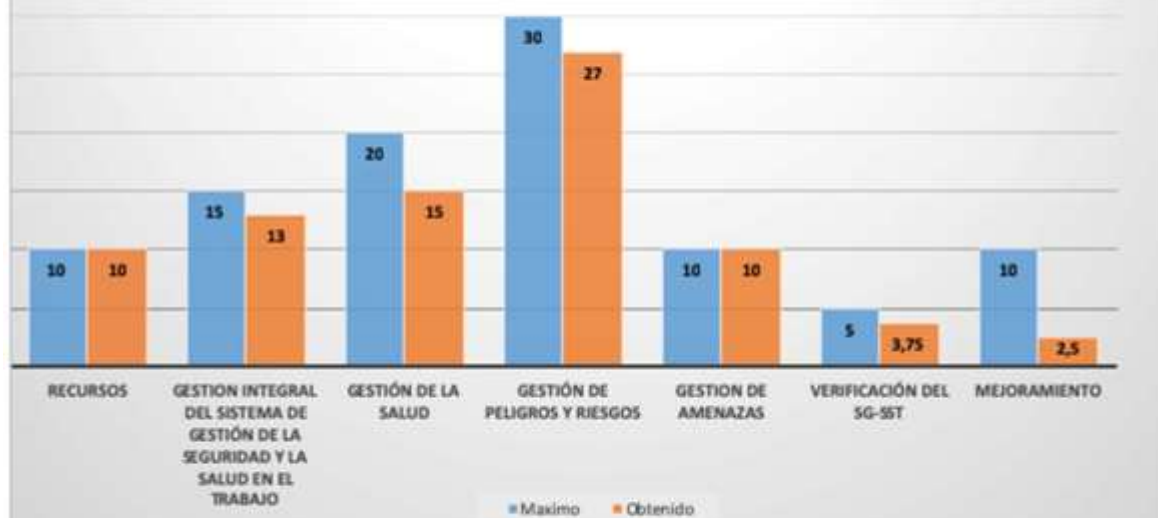
### 3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST Actual									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION									
Nombre de la Entidad: CONTAR Cooperativa Financiera						Número de trabajadores directos: 702			
NIT de la entidad: 89081399-1						Número de trabajadores directos: 13			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 22/10/2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA (JUSTIFICA / NO JUSTIFICA)		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5	4	0,5			4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores ante riesgo	0,5		0,5	0,5			
		1.1.6 Conformación COPASST/Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST/Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		0				
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1			13
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	9	1			9	
		2.7.1 Matriz legal	2		2				
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1				
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódico	1		1				
		3.1.5 Cuidadía de Historias Clínicas	1		1				
III. VERIFICAR	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (20%)	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	15	1			15	
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.4 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.5 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.2.6 Medición de la morbilidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
IV. ACTUAR	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	3.3.1 Medición de la morbilidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	10	1			10	
		3.3.2 Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		4.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4				
		4.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros)	3			3			
		4.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5				
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	15	2,5			15	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	5	5			5	
		6.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25				
		6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
		6.1.4 Realizar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			7,5	
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>89,5</b>	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

## Desarrollo por ciclo PHVA



## Desarrollo por Estandar



### **3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.**

El proceso de transición en Confiar fue importante, durante este tiempo fue necesario ajustar la matriz de roles y responsabilidades de todos los colaboradores que intervienen en el desarrollo del SGSST, incluyendo la descripción de cargos y dejando evidencias de la verificación y comprensión de sus responsabilidades.

Confiar contaba con otros sistemas de gestión como el de Calidad Iso 9000, el Sistema de atención al cliente SAC, Sistema de seguridad de la información, Sistema de Gestión de Riesgo, Sistema de Control Interno, Sistema de Continuidad del Negocio, Sistema de Administración de Riesgo Operativo y Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos. Por lo tanto, solo fue necesario revisar el nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST para elaborar el plan que permitiera alcanzar los objetivos que aún estaban pendientes.

Fue necesario usar la herramienta virtual para las inducciones y reinducciones del SGSST que debía incluir a todos los colaboradores y contratistas.

Con el apoyo de la ARL SURA Confiar tenía establecido una herramienta de identificación de peligros, de evaluación y de control de riesgos, la cual se revisó con el fin de identificar junto con los colaboradores todos los peligros de sus lugares de trabajo.

Se sugirió seguir haciendo simulacros anualmente en todas las oficinas de Confiar y establecer los documentos del plan de emergencias con el análisis de vulnerabilidad en cada agencia.

La Cooperativa realiza la revisión de puestos de trabajo e identifica la necesidad de cambios, específicamente para los cajeros y luego de contemplar el costo, comprende que es una

inversión evitar riesgos futuros. Adicionalmente, busca el apoyo de la ARL, la cual hizo algunas sugerencias referentes a la realización y registro de simulacros.

Por otro lado, la mayoría de los accidentes registrados fueron atribuidos a caídas de su propia altura y enfermedades respiratorias pues con algunas oficinas con aire acondicionado a bajas temperaturas se generan gripas repetitivas.

Adicionalmente, las señoras de servicios generales estaban expuestas a diferentes sustancias para la limpieza de las oficinas. Por lo tanto, fue necesario estandarizar y homologar los productos químicos y se les capacitó en el manejo de ellos, entregándose la cartilla con la ficha técnica de cada uno.

Finalmente, Confiar conformó por equipo administrativo y colaboradores el COPASST Y el Comité de Convivencia, acoplándose cada vez más a los requerimientos y alcanzando una valoración aceptable.

El plan de emergencia y evacuación de las agencias de Confiar tienen 7 puntos:

1. Detección de la emergencia
2. Suspenda actividades y alerte al personal
3. De la orden de evacuación
4. Diríjase al punto de encuentro
5. Realice la notificación externa e interna
6. Verifique listado del personal evacuada.
7. Una vez controlada la emergencia y existan condiciones óptimas de seguridad de la orden de reingreso y reporte a la dirección general

Además, el organigrama o estructura evacuación está definido para cada agencia así:

- Un líder de emergencia

- un brigadista
- Un coordinador evacuación

También hay un comité de emergencia que es regional lo hacen por ciudad.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Actualmente se puede observar que la calificación más baja dentro del ciclo PHVA fue en el Actuar, donde se miden las acciones correctivas y preventivas:

En Confiar el mayor ausentismo laboral se presenta a causa de enfermedades por infecciones respiratorias e intestinales. En un menor grado se presentan por traumas como luxaciones, fracturas, esguinces, desgarros y contusiones. En cuanto al ausentismo por accidentes laborales es bajo y están ligados a caídas al mismo nivel y por escaleras influenciado por el tipo de calzado en las mujeres (tacones) y también condiciones del piso (calle en mal estado, piso húmedo etc.).

Condiciones de salud:

- Jornadas del Bien Vivir: se realizan exámenes de seguimiento, Optometría, Tamizaje de Seno, Nutrición, masajes terapéuticos, medicina alternativa, medición de riesgo cardiovascular y fisio terapia.
- Acompañamientos médicos por incapacidades frecuentes y programa de duelos (separaciones y fallecimiento).
- Ambientes de trabajo: el área de servicios administrativos es el encargado de mejorar los espacios y ambientes de trabajo según las recomendaciones dadas.
- Tareas de alto riesgo: Estas son ejecutadas por contratistas (trabajo en alturas, eléctrico, limpieza de pozo séptico) se debe mejorar en cuanto a las auditorias en sus instalaciones para garantizar que estén cumpliendo con la norma SG-SST.



- Riesgo Químico: Se estandarizó y homologó los productos químicos que usan las señoras de servicios generales. Se les capacitó en su uso y se entregó cartilla con ficha técnica.

## **CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

### **5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa Acciones de Mejora.**

En primera instancia la empresa Confiar, debe realizar una revisión exhaustiva de la ley en cuento al SG SST, para con ello obtener información actual sobre los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. En consecuencia, la empresa debe iniciar un proceso de reforma confrontando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene establecido en el momento y lo establecido en la ley y adaptar las acciones que sean necesarias para dar cumplimiento total a la ley.

Seguido de lo anterior, la organización debe divulgar el nuevo SG SST a nivel general. A continuación, se establecen algunas de las acciones que la empresa debe realizar para estar a la par con lo que estipulado la ley:

- Realizar la capacitación de manera personal sobre temas de riesgos laborales.
- Realizar un seguimiento a los ausentismos que se presentan diariamente.
- Implementar estrategias que permitan prevenir, corregir y mejorar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Establecer un Programa de Promoción y Prevención de la salud.
- Establecer un programa de pausas activas variado que contribuyan al desarrollo y desconexión del colaborador de sus labores diarias.
- Definir como iniciar las Investigaciones de cada uno de los incidentes, accidentes y las enfermedades laborales. Determinar sus causas.

Cabe mencionar que, la organización debe estar al pendiente y solicitar asesorías de un ente competente para la actualización del SG SST según las reformas que tenga la ley a partir de ese momento.



A partir del diagnóstico del SG SST realizado a la Cooperativa Confiar se implementarán las acciones que correspondan con el fin de lograr un cumplimiento del 100% garantizando así el bienestar laboral.

Las mejoras por realizar se trabajarán de la mano del área de gestión humana, se ejecutarán planes con las EPS y principalmente con la ARL. Con lo anterior se procederá a realizar simulacros, citas médicas laborales para evaluar la salud del empleado, se generará seguimiento a los empleados con alteraciones en la salud y que a la vez impactan las labores del día a día.

Se implementará una herramienta donde se logre evidenciar el riesgo psicosocial, con esta logrará la organización evidenciar las actividades por mayor o menor esfuerzo lo cual ayudará a identificar si se requiere aumento de empleados, también se podrá identificar las áreas con mayor riesgo. Lo anterior brindara tranquilidad y acompañamiento laboral

En el último trimestre del año se efectuará a los planes de mejora un seguimiento periódico donde no solo será responsable el área administrativa y gestión humana, también serán responsables los colaboradores dado que estos estarán participando activamente

## Recomendaciones

El primer paso para realizar un plan de mejora depende de la claridad acerca de lo que se pretende hacer. Ese debe ser el punto de partida. Se busca por supuesto el cumplimiento del cien por ciento de los estándares y para ello se requieren estrategias dirigidas puntualmente a los ítems cuya calificación no es satisfactoria. Por eso, se recomienda:

Prevención las causas de los accidentes mediante el análisis estadístico de los factores característicos de peligros.

- Articulación de los ítems de la matriz con el plan de trabajo anual
- Definición e implementación de medidas de Intervención en las causas reales y potenciales
- Involucramiento de los colaboradores para que contribuyan mediante propuestas alcanzables
- Trazar un método para el análisis de las causas inmediatas
- Conformación de equipo de investigación de incidentes y accidentes
- Revisión, ajuste y actualización de procedimientos ya establecidos
- Implementación de una cultura de seguridad a partir de la prevención, impulsando el aprendizaje significativo.

Es importante este último aspecto, pues debido a ideas erradas, mitos adquiridos culturalmente, las personas suelen cometer imprudencias en su vida cotidiana y en el ámbito laboral que pueden afectar su integridad física, la de los demás e incluso la estabilidad de las empresas donde trabajan.

Por lo anterior vital incentivar:

- Autoevaluación del comportamiento
- Autoregulación del comportamiento
- Gestión del comportamiento

También es importante la selección de líderes de prevención, los cuales pueden promover la seguridad en el trabajo mediante capacitaciones con contenido acorde a las necesidades de la Cooperativa y un seguimiento en campo con una correcta difusión de las estrategias para la posterior evaluación los resultados que lleven a la implementación de medidas de intervención correctivas, lo que facilitará el mejoramiento continuo y finalmente a la estandarización de los procesos.

Con el fin de intervenir los riesgos, prevenir factores de riesgo físico y riesgo ergonómico se hace necesario ciertas acciones puntuales en diferentes frentes así:

Respecto a la promoción y prevención en CONFIAR, se recomienda:

Implementar estrategias que permitan prevenir, corregir y mejorar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Diseñar estrategias para promover estilos de vida saludable y ambientes laborales adecuados en toda la organización.

Organizar jornadas de salud para identificar el estado de los colaboradores y prever las enfermedades laborales.

Clima laboral: Evaluación del ruido y la temperatura por parte de ARL en las oficinas de Confiar y evaluaciones del puesto de trabajo, estudio observacional con mediciones ergonómicas internacionales. En estos se pudo observar que los puestos de caja debían ajustarse para evitar

patologías osteomusculares en miembros superiores (manguito rotador, túnel del carpo y epicondilitis), por esto se define una Inspección periódica para revisar la ergonomía de los puestos en cuanto a altura de la pantalla, distancia del monitor y teclado, altura de la silla y la importancia de mantener una buena higiene postural.

Capacitación: A todo el personal en higiene postural y manipulación de cargas, acciones como método preventivo de patologías relacionadas con el estrés mecánico y enfermedades osteomusculares. También recomendaciones a las colaboradoras de servicios generales: Uso de Aragón, balde escurridor, extensor para limpiar vidrios y ejercicios en miembros superiores.

Otros:

Establecer un programa de auditoría interna que permita verificar el cumplimiento del nuevo sistema en todas y cada una de las oficinas de confianza, todo para garantizar el mejoramiento continuo del mismo. También establecer procedimientos para el reporte de No Conformidades que se logren identificar a través del monitoreo en dichas auditorías.

Establecer un plan de investigación y evaluación continua de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Desarrollar, aplicar, mantener, evaluar y mejorar continuamente el SG SST de acuerdo a la normatividad legal vigente.

Citas Médico laborales: Se aplicará cada 2 años, trimestral para empleados con enfermedad laboral, jornadas semestrales de vacunación y actividades preventivas.

Actividades para promover un estilo de vida saludable; a cargo del área administrativa en convenio.



Debido a que el cierre del año está muy cercano es vital que las acciones o estrategias a implementar tengan seguimientos periódicos, estos pueden ser quincenales o mensuales con su respectiva área responsable. Lo anterior nos garantiza su ejecución con excelencia

## Conclusiones

La SST representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los demás procesos identificados.

Se logra destacar que La Cooperativa Financiera Confiar hace un trabajo estructurado y definido, buscando que los colaboradores cuenten con un plan SGSST acorde, haciéndolos partícipes.

Por otro lado, la actividad y los análisis correspondientes a la matriz de del S-SST y el diagrama de Gantt permiten identificar que mejoras se pueden aplicar o replantear y desde esta misma información encontrar el valor que la organización brinda al bienestar de los colaboradores.

El logro del cumplimiento del plan SGSST muestra que la organización trabajó bajo los estándares de ley y se apoya en estos para realizar mejoras en las diferentes locaciones velando por las condiciones básicas que debe tener un empleado, además de garantizar que ante los eventos críticos se cuentan con las estrategias necesarias, prevaleciendo en sus pincipios la vida sobre el riesgo.

La actividad realizada nos ha permitido tener una mirada transversal sobre la gestión que realiza la organización en la implementación de planes que benefician a los colaboradores y garantizan su bienestar; logrando comprender, generar planes de acción que permitan cumplir la norma y mejorar el ambiente laboral.

Las actividades colaborativas permiten un mayor aprendizaje, reconociendo que todas las opiniones y aportes de los miembros del equipo nos permiten enriquecer nuestro conocimiento.

Encontramos que la actividad nos da la oportunidad de poner en práctica e implementar planes que se puedan llevar a cabo garantizando excelentes resultados

Descubrimos que los planes de mejoramiento solo tendrán los resultados esperados con un compromiso de seguimiento y delegación de funciones donde las áreas administrativas y colaboradores puedan hacer trabajo en equipo generando sinergias.

## Bibliografía

Carvajal, D. M., & Molano, J. H. (2012). Aporte De Los Sistemas De Gestión En Prevención De

Riesgos Laborales A La Gestión De La Salud Y Seguridad En El Trabajo . *Movimiento científico*. Recuperado de:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kcOcmiCQaaIJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781915.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de

agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por

medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto

Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de

implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>